

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Jenis Lingkungan Kerja Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung.

Menurut beberapa ahli juga mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

Sedarmayanti (2001:21) adalah semua elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sementara pengertian .

Nitisemito (2002:183), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerjakaryawan yang berada didalam lingkungan kerja tersebut. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan sportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

Menurut beberapa ahli lingkungan kerja non-fisik memiliki beberapa definisi sebagai berikut:

Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Nitisemito (2000:171-173) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan hubungan antara individu satu dengan yang lain dalam hubungan kerja, komunikasi serta Kerjasama yang baik agar menimbulkan lingkungan kerja yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Jenis lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan berada di lingkungan yang sangat mendukung ide kreatif nya, ia akan bekerja lebih efektif dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Sebaliknya, jika jenis lingkungan kerja di mendukung karyawan dan keseluruhan operasional kerja, maka akan sulit memperoleh sistem kerja yang efisien dan efektif.

Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi antara karyawan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik 21 secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.
(seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya).

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya, Robbins menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.

Menurut Nitisemito (2000), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja diantaranya adalah : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti yang menjadi faktor lingkungan kerja diantaranya adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan. Dari beberapa faktor lingkungan kerja menurut beberapa ahli yang sudah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja disini dilihat dari dua dimensi jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapat diuraikan indikator-indikator lingkungan kerja di lingkungan sekolah, diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugastugasnya.

- b. Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan.
 - c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja karyawan terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan karyawan saat melakukan pekerjaannya.
 - d. Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
 - e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.
- a. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan kerja, yang dimaksudkan atasan adalah manager. Dimana manager adalah pimpinan perusahaan.
 - b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Keberadaan lingkungan kerja sangatlah jelas tujuannya agar menimbulkan rasa nyaman dan mendukung karyawan yang berada di perusahaan tersebut.

Perusahaan membutuhkan tenaga karyawan yang professional agar dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja

merupakan salah satu yang fasilitas yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk para karyawan melaksanakan tugasnya. Sedangkan lingkungan kerja sendiri yang baik untuk karyawan yaitu lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung agar memudahkan bagi para karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman jelas memiliki banyak manfaat, baik pada diri pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya juga bermanfaat bagi lembaga, organisasi maupun industri, karena dengan dimilikinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawainya. Sehingga tujuan, visi maupun misi dari lembaga, organisasi maupun industri tersebut akan tercapai dengan baik pula.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan skala yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Dalam lingkungan perusahaan lingkungan kerja yang mendukung bagi seorang karyawan akan dirasakan manfaatnya, dengan adanya lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa tenang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin agar bisa mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Konsep Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa

organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala dan Ella Jauvani Sagala (2013: 266) “Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya”. Sedamayanti (2014: 121) mengemukakan beberapa pendapat tentang pengertian karir.

1. Rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang.
2. Serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan, dan karier
3. Semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana

karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Menurut ahli yang lain pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Menurut Kadarisman (2013), pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan memperluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai.

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan menurut Mangkunegara (2013):

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
6. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Ruang lingkup pengembangan karir

Suatu perencanaan karir merupakan bagian yang sangat penting, bahkan ikut menentukan dinamika organisasi, dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian maka ruang lingkup perencanaan karir mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Perencanaan jenjang jabatan/ pangkat individu karyawan/ anggota organisasi
- b. Perencanaan tujuan-tujuan organisasi. Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena keduanya saling berkaitan. Karena jelas bahwa seseorang dijenjang karirkan justru untuk menunjang kepentingan dan atau tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu setiap perencanaan karir pasti mengarah kepada tercapainya kepentingan-kepentingan atau tujuan-tujuan organisasi. Makin lancar perencanaan dan pelaksanaan karir anggota organisasi sesuai persyaratan yang ada, makin dinamis organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan karir dibagi menjadi dua, pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional. Pengembangan karir secara individual setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penitihan karirnya lebih lanjut. T. Hani Handoko dalam bukunya tersebut terdahulu mengatakan bahwa ada enam kegiatan pengembangan karir yang dilakukan masing-masing individu :

- a. Prestasi Kerja, kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya.
- b. Exposure, kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya
- c. Permintaan Berhenti, hal ini merupakan cara untuk mencapai sasaran karir apabila ada kesempatan karir di tempat lain.

- d. Kesetiaan Organisasional, kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.
- e. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.
- f. Mentors dan Sponsors, seringkali yang menjadi sponsor karyawan adalah atasan mereka.

Jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Bersifat sementara

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

2. Bersifat Tetap

Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

3. Bersifat kecil

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang, dan tanggung jawab dan gaji.

4. Bersifat Kering

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi Disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

Prinsip-prinsip Dalam Pengembangan Karir

Menurut Mondy (1993), pengembangan karir (career development) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mempersiapkan seorang individu dalam kemajuan karir yang direncanakan. Lebih lanjut Mondy (1993) menjelaskan beberapa prinsip dalam pengembangan karir antara lain :

- a. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sendiri itu memiliki dampak yang dapat mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
- b. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.
- c. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru
- d. Waktu yang digunakan dalam pengembangan sendiri dapat direduksi/dikurangi dengan melakukan identifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Tujuan pengembangan karir

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan pengembangan karir pegawai tersebut, berikut ini dikemukakan pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Rivai mengemukakan sebagai berikut. “Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan

karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Komitmen dalam program pengembangan karir dapat menunda keusangan dari sumber daya manusia yang memberatkan organisasi.”

Atas uraian tersebut di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa seorang pegawai merupakan orang yang paling berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Bila mereka (pegawai) sendiri memperlihatkan tampilan-tampilan dan sikap tidak proaktif dalam pengembangan karir, mustahil mereka akan mendapat kesempatan untuk pengembangan karir tersebut. Kecuali ada mukjizat tertentu yang berupa nasib baik baginya. Pertama-tama mereka harus mempunyai kepedulian tinggi tentang berbagai perkembangan organisasi tempat mereka bekerja dan mereka harus banyak mencari informasi tentang apa yang diinginkan organisasi darinya. Seorang pegawai yang ingin mendapat pengembangan karier harus mencari informasi tentang :

- a. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi darinya
- b. Sistem promosi apa yang berlaku dalam organisasinya
- c. Bila syarat harus mengikuti pelatihan, apakah pelatihan itu diadakan oleh organisasi, atau yang bersangkutan sendiri yang mencari kesempatan
- d. Apakah faktor keberuntungan berperan atau tidak dalam pengembangan karier
- e. Mana yang lebih dominan dalam menentukan promosi, apakah prestasi kerja atau senioritas.

Selanjutnya Handoko (2001:134) mengemukakan sebagai berikut. “Tujuan pengembangan karir pegawai adalah 1. Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka qualified. 2. Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih, dan 3. Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan

pengembangan karir yang harus diambil". Atas dasar uraian tersebut di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa yang paling mengetahui tentang kelebihan maupun kelemahan seorang pegawai adalah atasan langsung mereka.

Indikator Pengembangan Karir

Kasmir (2015) menyatakan bahwa keberhasilan karir dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja.

Menurut Veitzhal Rivai (2013 : 290) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir
Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karir
individu Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM
Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir. Umpan balik didalam usaha pengembangan karir pegawai mempunyai beberapa sasaran:
 - a) Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi diwaktu mendatang bila memang mereka memenuhi syarat,

- b) Untuk menjelaskan kepada pegawai yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- c) Untuk mengidentifikasi apa tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017). Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013; Bahtiar, 2014). Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah factor individual, sosial dan faktor utama dalam pekerjaan (Sinambela, 2016). Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, ekspresi wajah dan kuesioner Minnosta.

Terdapat 5 (lima) variabel kepuasan kerja yaitu turn over, tingkat ketidakhadiran kerja, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang kurang puas biasanya turnover nya rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover nya lebih tinggi. Begitu juga dengan absen karyawan, pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.

Meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan motivasi secara berterusan kepada karyawan dapat meningkatkan hasil pengukuran produktivitas karyawan (Haryati & Hajar, 2016).

Menurut pakar manajemen sumber daya manusia yang lainnya, Siagian (2004:128) memberikan keterangan mengenai faktor-faktor yang sangat berpengaruh dalam terciptanya kepuasan kerja. Beberapa faktor meliputi sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila perusahaan mampu memberikan tantangan lebih terhadap pekerja nya. Tantangan tersebut akan membuat karyawan semakin bergairah dalam untuk menoreh kan prestasi dan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan. Tantangan sendiri identic dengan sesuatu yang sulit untuk dicapai namun dapat dilakukan. Hal inilah yang memacu karyawan untuk terus meningkatkan performanya agar dapat menyelesaikan tantangan yang ada. Oleh karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik akan menjadi salah satu sumber kepuasan.

2. Sistem penghargaan yang adil

Sistem pemberian penghargaan atau reward merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan. Beberapa karyawan akan merasa sangat sensitif tentang keadilan didalam pemberian penghargaan yang berkaitan tentang kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pengupahan dan penggajian

Sistem penggajian atau pengupahan didalam perusahaan haruslah memenuhi aspek keadilan. Gaji dan upah yang diberikan harus adil sesuai dengan jenis dan beban kerja yang diberikan.

- b. Sistem promosi

Promosi dalam organisasi didasarkan pada berbagai pertimbangan yang tidak didasarkan kriteria yang obyektif melainkan didasarkan pertimbangan yang subyektif personal, suka atau tidak suka, nepotisme, asal daerah, dan

lain sebagainya. Sistem promosi yang diberikan perusahaan harus adil sesuai dengan prestasi dan pencapaian masing-masing karyawan. Promosi jabatan merupakan komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

c. Kondisi kerja yang sifatnya mendukung

Kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, konflik yang tinggi, dan ketegangan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Kondisi kerja merupakan hal yang penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diembannya dengan baik.

d. Sikap rekan kerja dalam organisasi

Menurut Siagian (2004:132-133) memaparkan bahwa manusia tidak bisa hidup sendiri. Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi. Dalam kehidupan organisasional, seseorang pasti akan terlibat dalam interaksi sosial, baik dengan rekan kerja, orang lain, atasannya maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi disebabkan adanya saling ketergantungan dan keterikatan antara satu tugas dengan tugas lainnya. Hubungan sosial yang ada dalam rekan kerja akan berpengaruh dalam proses kerja seseorang.

Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- d. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan.
- f. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya. Menurut Frame (2004) kondisi kerja didefinisikan sebagai tempat karyawan bekerja, instrumen kerja, pekerjaan itu sendiri, kebijakan organisasi, dan aturan organisasi. Arnold dan Feldman (1996) menambahkan faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kebisingan, jam kerja, dan sumber daya dipromosikan sebagai bagian dari kondisi kerja. Karyawan mungkin merasa bahwa kondisi kerja yang buruk hanya akan memprovokasi kinerja negatif, karena pekerjaan mereka secara mental dan fisik menuntut. Menurut Baron dan Greenberg (2003) pekerja akan lebih menginginkan kondisi kerja yang akan menghasilkan kenyamanan fisik yang lebih nyaman. Tidak adanya kondisi kerja seperti itu, dapat berdampak buruk pada mental pekerja dan kesejahteraan fisik (dalam Parvin dan Kabir, 2011)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja diatas yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada pegawai meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, kesempatan promosi, pengawasan kerja, selanjutnya rekan kerja, yang terakhir adalah kondisi kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja
- d. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan
- f. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

Luthan (dalam Tella, Yeni, dan Popoola, 2007) menambahkan bahwa ada tiga faktor penting untuk kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Karena itu tidak dapat dilihat, itu hanya dapat disimpulkan.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya jika organisasi peserta merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih sulit daripada

yang lain di departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, bos dan atau rekan kerja. Di sisi lain, jika mereka merasa mereka diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.

- c. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait yang merupakan karakteristik yang paling penting dari pekerjaan tentang yang orang memiliki respon yang efektif.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah dilakukan tetapi dijadikan acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai referensi dalam memperkuat penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu yang membahas tentang lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kinerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 2.1 hasil dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 2.1.

Tabel 2.0.1 Ringkasan penelitian terdahulu

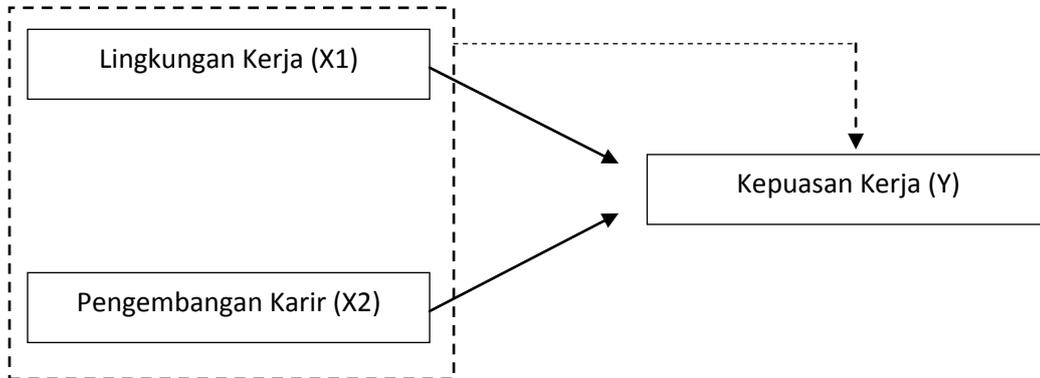
No.	Keterangan	Penjelasan
1.	Nama peneliti	Kromei.L.Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A.Aritonang, Okta V Saragih
	Tahun penelitian	2019
	Judul penelitian	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sinar Sosro
	Tujuan penelitian	untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Sinar Sosro.
	Variabel	Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja
	Sampel	Pengambilan sample menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 110 orang.
	Metode analisis	Regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial).
	Kesimpulan hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara simultan dan parsial
2.	Nama peneliti	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono
	Tahun penelitian	2014
	Judul penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
	Tujuan penelitian	untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TelkomunikasiIndonesia Tbk.Kandatel Malang.

	Variabel	Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan Kepuasan kerja
	Sampel	Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden yang merupakan karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.Kandatel Malang.
	Metode analisis	Analisis linier berganda
	Kesimpulan hasil	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Telkom wilayah telekomunikasi Kandatel, Malang maka diperoleh beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif secara simultan dan parsial.
3.	Nama peneliti	Akhwanul Akhmal, Fitriani Lala, dan Ruru Aditya Sari
	Tahun penelitian	2018
	Judul penelitian	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
	Tujuan penelitian	Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
	Variabel	Pengembangan karir dan kepuasan kerja
	Populasi Sampel	Penelitian ini dilakukan di PT X perusahaan perkebunan di Medan. Jumlah populasi sebanyak 19 orang dengan 13 orang laki-laki dan 6 orang perempuan.
	Metode analisis	Analisis regresi linear sederhana.
	Kesimpulan hasil	Pengembangan karir (X) memiliki pengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

		Dengan nilai koefisien determinan 29,4%.
4.	Nama peneliti	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono
	Tahun Penelitian	2014
	Judul Penelitian	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)
	Tujuan penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan
	Variabel	Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non-fisik, Kepuasan kerja karyawan
	Populasi Sample	Objek penelitian ini adalah PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, yang terletak di Jl. A.Yani No.11, Kandatel, Malang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang
	Metode Analisis	Analisis regresi linier berganda dan pengujian asumsi klasik.
	Kesimpulan Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan Hasil uji parsial menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka Pemecahan Masalah dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan gambar kerangka pemecahan masalah yang telah dibuat, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja